

FACULTAD  
DE CIENCIAS  
JURÍDICAS



ZIENTZIA  
JURIDIKOEN  
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

.....

**GÉNERO, ETNIA Y CLASE SOCIAL: ANÁLISIS DEL EMPLEO DOMÉSTICO  
EN ESPAÑA**

**Jaione Arriazu Garate**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**

**Jósean Larrión Cartujo**

**Pamplona / Iruñea**

**Viernes, 3 de enero de 2020**

**RESUMEN:** El género, la etnia y la clase social inciden en la trayectoria laboral de las personas que, para ciertos colectivos, se traduce en precariedad y discriminación múltiple. El objetivo central de este trabajo es analizar las dimensiones jurídica y social del empleo doméstico en los contextos navarro y español. Para ello, inicialmente, se examina la normativa legal vigente en este sector en materia de relaciones laborales y Seguridad Social. Después, se aportan datos cuantitativos y cualitativos relevantes, complementados con la realización de cuatro entrevistas semiestructuradas a las propias trabajadoras, y se revisa y comenta la bibliografía principal existente sobre estas cuestiones. El trabajo en su conjunto muestra el desigual e injusto trato normativo que se aplica al empleo doméstico y de cuidados, y constata cómo la práctica inexistencia de medidas públicas efectivas contribuye a mantener una realidad social que sigue aprovechándose de esas mujeres inmigrantes y de clase social baja.

**PALABRAS CLAVE:** Empleo doméstico, género, etnia, clase social, discriminación múltiple

**ABSTRACT:** Gender, ethnicity and social class have impact on the labour trajectory of the people, that for certain collectives, is translated in precarity and multiple discrimination. The main objective of this study is to analyze the juridical and social dimensions of domestic work at the Navarre and Spanish context. For this purpose, this study starts with the current legal regulations in this sector in the fields of labour relationships and Social Security. Then, relevant quantitative and qualitative information is provided, that is complemented with four semi-structured interviews made to domestic workers, and the main appropriate bibliography on these issues it's examined and commented. The whole paper shows the unequal and unfair treatment that regulations has given to the domestic and caring work and confirm how the almost inexistence of effective public polities contributes to a social reality that keeps taking advantage of immigrant women from a low social class.

**KEYWORDS:** Domestic work, gender, ethnicity, social class, multiple discrimination

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
1.	Temas y problemas sociales .....	4
2.	Objetivos .....	4
<b>II.</b>	<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
1.	El empleo doméstico.....	5
2.	Género, etnia y clase social: la triple discriminación .....	7
2.1.	Género .....	7
2.2.	Etnia .....	12
2.3.	Clase social .....	17
2.4.	Discriminación múltiple.....	18
<b>III.</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
<b>IV.</b>	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>21</b>
1.	Aspectos jurídicos: la especialidad del empleo doméstico en las relaciones laborales .....	21
1.1.	Actualización normativa del empleo doméstico .....	22
1.2.	Diferencias con la relación laboral común.....	24
2.	Análisis cuantitativo y cualitativo.....	29
2.1.	Género .....	30
2.2.	Etnia .....	33
2.3.	Clase social.....	36
2.4.	Otras variables .....	38
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>VI.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>44</b>
<b>VII.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>48</b>
1.	Anexo 1. Datos sobre segregación ocupacional .....	30
2.	Anexo 2. Guion de las entrevistas .....	50

## **INTRODUCCIÓN**

### **1. Temas y problemas sociales**

Tradicionalmente, el trabajo en el entorno doméstico ha sido una labor que ha recaído altruistamente en las mujeres de las familias. Como resultado a diferentes cambios sociales y demográficos surge en la mercantilización de estos trabajos la vía que ha permitido que muchas mujeres en nuestra sociedad rompan con esta tradición y se inserten al mercado laboral. Sin embargo, se trata de una ruptura de la tradición únicamente para algunas mujeres, ya que lo más probable es que sean sustituidas por otra mujer, procedente de un país extracomunitario y de una clase social desfavorable.

El presente trabajo surge con la intención de mostrar la realidad jurídica y social de las personas que realizan su trabajo en el sector doméstico. El interés de este estudio reside en las diferentes peculiaridades de este sector respecto del resto de trabajadores por cuenta por cuenta ajena que se traducen como una notable desigualdad que, en nuestro país, afecta al 3,2% de los trabajadores según la Encuesta de Población Activa en el último trimestre de 2018.

### **2. Objetivos**

Nuestro trabajo se va a centrar en 4 objetivos:

1. Comparar las condiciones laborales comunes y de seguridad social exigidas para los trabajadores por cuenta ajena con las especialidades de las relaciones labores y de Seguridad Social en el empleo doméstico.
2. Analizar la discriminación latente en el sector doméstico respecto al resto de trabajo por cuenta ajena.
3. Examinar la relación del género, la etnia y la clase social con el empleo doméstico.
4. Conocer las preocupaciones, necesidades y opiniones de las empleadas domésticas mediante un análisis cualitativo basado en entrevistas a las propias trabajadoras.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **1. El empleo doméstico**

Para poder lograr una completa comprensión del presente estudio, es necesaria la definición en cuanto a lo que representa el empleo en el hogar y, por consiguiente, quienes serán considerados trabajadores del hogar familiar. Para ello, debemos entender primero por qué se trata de una relación laboral especial, y por lo tanto, resulta fundamental definir qué entendemos por relación laboral comúnmente.

Según la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y publicada en la web oficial del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo “El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (Trebilcock, 1998).

Estas normas básicas están recogidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores o ET), en cuyo primer artículo define como sujetos incluidos en el ámbito de aplicación, por un lado, el concepto de trabajadores como aquellos “que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Por otro lado, el concepto de empresarios como “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”. La relación que guardan estos dos conceptos es lo que se conoce como relación laboral común.

Así mismo, el Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores considera como relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. Esta denominación surge de las diferencias que nacen al compararla con la relación laboral común, ya sea por el lugar donde se realiza el trabajo, por un sistema de organización o de trabajo diferente o porque se caracterizan por alguna peculiaridad tan relevante que no permita ser tratado de la misma forma que el empleo común (Sande, 2011).

La relación laboral de carácter especial del empleo en el hogar viene a estar regulada, actualmente, por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante RD 1620/2011) dónde el preámbulo nos justifica su consideración de relación laboral de carácter especial debido al lugar “donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado”, además de la existencia de un “vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.”

En este contexto, en el artículo 1 del presente RD 1620/2011 se define la relación laboral especial del servicio del hogar familiar como “la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”. De esta forma, este mismo artículo identifica a los sujetos, por un lado, al titular del hogar familiar o titular del domicilio o residencia donde tendrá lugar la prestación de servicios como empleador, y por el otro lado, la consideración de trabajador a quien realice su jornada laboral en el domicilio del empleador realizando tareas domésticas como la dirección o cuidado del hogar, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico, o trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos o similares cuando formen parte de las tareas domésticas.

Sin embargo, el artículo 2 no incluye dentro del colectivo de empleados de hogar cuando la relación haya sido acordada por personas jurídicas, a través de empresas de trabajo temporal, entre familiares o a título de amistad, benevolencia y buena vecindad. Tampoco están incluidos los cuidadores no profesionales que atienden a personas en situación de dependencia en su propio domicilio o los cuidadores profesionales contratados por entidades públicas o privadas.

## **2. Género, etnia y clase social: la triple discriminación**

El análisis del mercado laboral del servicio doméstico en nuestro país conlleva la revisión documentaria en materias de género, migraciones y socioeconomía, pues son los factores que componen la discriminación existente en el sector.

Estos tres factores actúan de forma tan decisiva en la trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes de clase trabajadora, que sus características personales como el nivel educativo, las capacidades o las experiencias personales carecen de valor a la hora de emplearse siendo principalmente contratadas por los rasgos adscriptivos<sup>1</sup> que poseen, apoyados por los estereotipos y prejuicios que éstos connotan.

### *2.1. Género*

No tendría sentido analizar el empleo del hogar en España sin tener en cuenta el género, ya que analizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) durante el cuarto trimestre de 2018, de las más de 616.900 personas que se encuentran ocupadas en el ámbito doméstico, un 89% de estas son mujeres. De esta forma, el empleo doméstico se sitúa como uno de los sectores más feminizados existentes en el mercado laboral español.

#### *2.1.1. División sexual del trabajo*

Habitualmente, el término “trabajo” es asociado principalmente a todo aquel trabajo productivo en el que se realiza un intercambio de fuerza de trabajo por un salario con el que adquirir bienes o servicios para el mantenimiento de la vida y la satisfacción de las necesidades humanas. Sin embargo, el salario no cubre las necesidades humanas, hará falta una fuerza que se encargue de la transformación, es decir, con el salario se puede comprar comida, sin embargo, hará falta de un trabajo de cocina o del propio trabajo de realizar la compra. Lo mismo ocurre con la limpieza, los cuidados y atención, etc. todos ellos son entendidos bajo el concepto de trabajo reproductivo (Carrasco, 2013). De esta forma, resulta evidente la dependencia de ambas esferas: para que la fuerza de trabajo esté saludable tanto física como mentalmente, hará uso del trabajo realizado desde el hogar, así como los hogares harán uso de la remuneración económica y de los bienes materiales producidos en el trabajo industrial para poder subsistir y reproducirse.

---

<sup>1</sup> Las características adscriptivas hacen referencia a aspectos como la edad, sexo, etnia...

De este modo, con la constitución de las sociedades industriales, se fue acentuando la asignación del trabajo productivo, realizado en el ámbito público, a la población masculina y el trabajo reproductivo, ejercido desde el ámbito privado y, principalmente, desde los hogares, a la población femenina. Este último carece del mismo valor social que el realizado en el ámbito público debido a que es un trabajo que está invisibilizado, que se da “por sentado”, que requiere poca cualificación, que no genera contraprestación económica, que se cree que cualquier persona podría realizarlo y en el que no se contempla negociación entre las partes (Alcañiz, 2015).

El trabajo doméstico comienza a relacionarse con lo emocional, pues es la satisfacción emocional, el bienestar propio y el de todos los miembros del hogar, la motivación para realizarlo de forma altruista. A su vez, las teorías económicas promueven la imagen del individuo racional como la clave del éxito en el ámbito productivo dejando fuera de juego a las relaciones afectivas o emocionales que entorpecen el éxito laboral, por lo que, aquí es donde comienzan a distribuirse distintos valores al ámbito público (racional, masculino) y el privado (emotivo, femenino) (Cerri y Alamillo-Martínez, 2012). Aunque, por otro lado, Cerri y Alamillo-Martínez (2012) también contrastan que lo emocional no es exclusivo del ámbito privado, puesto que en algunos puestos de trabajo, generalmente los que están feminizados, las trabajadoras emplean las emociones y la empatía para realizar una labor de mayor calidad y satisfacción. Características que pueden ser observadas, por ejemplo, en el caso de las trabajadoras domésticas debido a que a la hora de realizar labores de cuidados tienden a empatizar con la persona cuidada hasta el punto del afecto, permitiéndoles así realizar su trabajo con un mayor sentimiento de realización y bienestar para todas las partes implicadas.

De esta forma, las sociedades capitalistas han mantenido un equilibrio: los hombres venden su fuerza de trabajo para producir bienes o servicios y reciben un salario a cambio. Una vez terminada su jornada de trabajo, regresan a los hogares donde las mujeres se han encargado del cuidado de niños y ancianos, y han realizado todo tipo de labores domésticas, cuidando, de esta forma, también de estos mismos hombres. Sin embargo, esto genera una situación desigual de carácter económico dentro de los hogares a causa de que las mujeres no tienen una fuente de ingresos propia y dependen de sus parejas.

No obstante, la gradual incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y a los estudios universitarios a partir de los años sesenta del siglo XX (Alcañiz, 2015), ha



supuesto para las mismas una doble carga, pues, a pesar de realizar un trabajo en el ámbito productivo, continúa ejerciendo las labores reproductivas. En este punto, que continúen siendo las mujeres quienes llevan a cabo las tareas reproductivas se sitúa en una difusa división entre la elección personal y la obligación moral (Serrano-Pascual, Artiaga-Leiras y Crespo, 2019)

### 2.1.2. Segregación ocupacional

El primer gran cambio durante la incorporación femenina al mercado de trabajo surge con el aumento educativo de la población femenina, puesto que es en la segunda mitad del siglo XX cuando, por primera vez, las mujeres comienzan a incorporarse al mercado de trabajo de forma más tardía que sus antecesoras, las cuales lo hacían en su época fértil y muchas abandonaban los mismos al convertirse en esposas y madres. Esto ocurre debido al alargamiento de vida académica, sin embargo, no se trata de un fenómeno que sustituye al anterior, pues ambas opciones siguen ocurriendo hoy en día de forma simultánea.

Sin embargo, la incorporación al mercado laboral de las mujeres no ha sido de manera similar a la forma en la que se emplean los hombres, pues estas se han ido incorporando a medida que se mercantilizaban tareas de servicios y cuidados, es decir, se han ido incorporando en actividades que ya realizaban desde el ámbito privado (Ibáñez, 2008). Resulta complicado comprender el trabajo femenino si lo desvinculamos de la situación familiar, y sobre todo, de la relación con el cónyuge, pues las mujeres tienden a ocupar puestos de trabajo caracterizados por jornadas a tiempo parcial permitiéndoles así una mayor disponibilidad para las cargas familiares que posea. Esto va conformando un mercado de trabajo donde existen ocupaciones muy masculinizadas o muy feminizadas, dando lugar a lo que conocemos como segregación horizontal.

Analizando los datos que muestra la Encuesta de Población Activa mediante la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO2011) en el último cuatrimestre de 2018 y señalando como ocupaciones feminizadas las que cuentan con un 70% o más de mujeres, encontramos el empleo doméstico como máximo exponente de segregación laboral horizontal, pues el 98% de personas que se encuentran en esta ocupación son mujeres. Seguido de otros trabajadores de los cuidados a las personas con un 94% de mujeres, siendo estas profesiones como cuidadores de personas mayores o enfermos a domicilio, cuidadores de guarderías infantiles, vigilantes de comedor escolar o niñeras, entre otras profesiones. Caben destacar también: otro personal de limpieza (86% de

mujeres), trabajadoras de los cuidados a las personas en servicios de salud (85%) y profesionales de la salud (71%), cajeras y taquilleras (82%), empleadas administrativas con atención al público (78%) o sin atención al público (72%), o dependientas en tiendas y almacenes (71%) (véase Anexo1).

Por el lado contrario, como ocupaciones más masculinizadas encontramos a mecánicos y ajustadores de maquinaria (99% hombres), trabajadores en obras estructurales de construcción y afines (99%), trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología (98%), peones de la construcción y minería (96%), conductores y operadores de maquinaria móvil (96%) u ocupaciones militares (89%) entre otras muchas. Es innegable la relación que existe entre este contraste de datos y la atribución social a lo que se entiende como femenino o masculino.

Como se ha observado, los empleos más feminizados se caracterizan por consentir en mayor medida una compatibilización de la vida laboral con las cargas familiares: empleos a tiempo parcial, en los que las entradas y salidas del mercado de trabajo supongan menos inconvenientes o que sus horarios se adapten a sus necesidades como descansar los días festivos o terminar la jornada a horas tempranas (Ibáñez, 2008).

Por lo tanto, continuando con Ibáñez (2008), la incorporación femenina al mercado de trabajo ha supuesto una transformación en las tradicionales organizaciones familiares donde el hombre se venía considerando proveedor y la mujer cuidadora, a un modelo donde el hombre es el proveedor primario y la mujer proveedora secundaria debido a que la segregación horizontal está ligada a la diferencia salarial entre sexos relevando así al salario femenino, en muchos casos, como un suplemento al salario principal de su cónyuge.

### 2.1.3. Mercantilización del trabajo reproductivo

Existen diversas razones por las que ha aumentado la demanda de servicio doméstico en los hogares españoles. Siguiendo el trabajo de Castelló (2009), encontramos en primer lugar la abundante incorporación de la mujer al mercado de trabajo español, el cual no ha modificado en ningún momento la división sexual del trabajo dentro de los hogares, dejando, como ya se venía haciendo, toda la carga del cuidado y trabajo doméstico a las mujeres, además del empleo que puedan realizar en la esfera pública.

En segundo lugar, los núcleos de convivencia en los hogares se han reducido y dispersado, es decir, tradicionalmente convivían más de dos generaciones dentro de un

mismo hogar por lo que era más fácil el reparto de las tareas domésticas. Ahora, las familias se encuentran dispersas en diferentes hogares siendo habitual la convivencia de dos generaciones en un mismo núcleo familiar por lo que carecen de menos recursos humanos para la consecución del cuidado doméstico.

Por otro lado, y en tercer lugar, el aumento de la tasa de divorcios con su consecuente incremento de las familias monoparentales, principalmente encabezadas por mujeres.

En cuarto lugar, el envejecimiento gradual de la población es un foco de demanda de trabajo de cuidados y, en algunos casos, con una fuerte necesidad de tiempo de dedicación puesto que muchas de las personas dependientes en nuestro país viven solas.

Finalmente, las mujeres autóctonas han conseguido una mayor fuerza de negociación que les permite evitar los trabajos estigmatizados, con mala consideración social y con condiciones laborales desfavorables.

Todos estos factores han desequilibrado el sistema de cuidados en nuestro país dejando atrás el modelo tradicional de las familias que ahora se encuentran con dificultades a la hora de tener cubiertas las necesidades en el hogar puesto que, desde la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, estas tareas no están siendo compensadas por otros miembros de la familia, ni por parte de las instituciones públicas (Castelló, 2009).

Por ello, la mercantilización del empleo doméstico surge como una alternativa para complementar las necesidades reproductivas de las familias cuando pueden permitírselo. Convirtiendo así, el trabajo doméstico realizado altruistamente por las mujeres de las familias, en un trabajo remunerado para una persona ajena al núcleo familiar, en la mayoría de los casos (Castelló, 2009). Sin embargo, cabe destacar que no todos los aspectos del trabajo reproductivo son mercantilizables, pues las relaciones afectivas entre los familiares y la seguridad psicológica siguen siendo una necesidad básica del ser humano que deben realizar los miembros de la familia.

Todo esto permite resaltar que, siendo la parte empleadora capaz de contratar a una trabajadora para su hogar particular, y, recordando el poco valor social y los estigmas que recaen en el empleo doméstico, existe una diferencia socioeconómica entre la parte empleadora y empleada.

## 2.2. *Etnia*

Para lograr los objetivos de este trabajo resulta inevitable la distinción del género a la hora de hablar de migraciones, pues son las mujeres migrantes quienes están reduciendo el impacto de la denominada “crisis de los cuidados” cubriendo los puestos que las mujeres autóctonas rechazan por su carácter precario, irregular y de escaso valor social, y en los que las instituciones públicas no parecen intervenir.

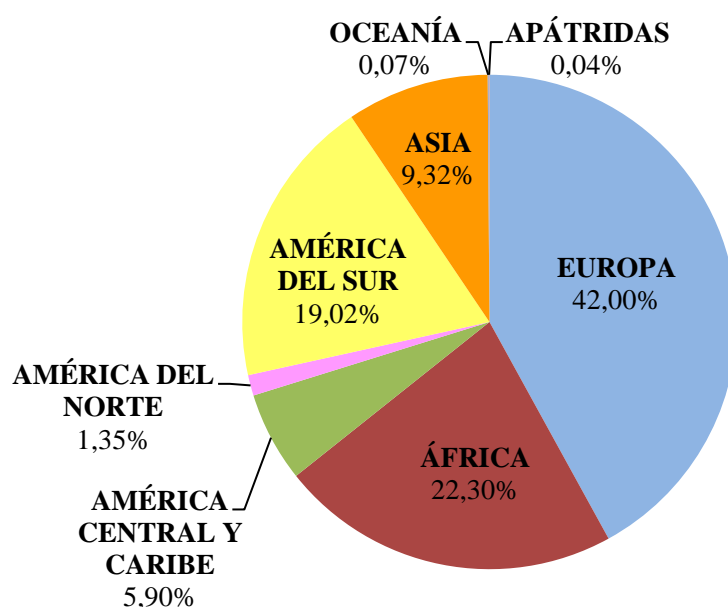
### 2.2.1. Evolución

España ha sido un país tradicionalmente emigrante a lo largo del siglo XX, la Guerra Civil obligó a muchos españoles a refugiarse en países como Francia, México o Argentina. Sin embargo, se trata de una emigración caracterizada por el alto número de retornos al país a partir de los años ochenta del mismo siglo (Madrazo, 2013).

En esta misma época, comienza poco a poco la transformación de país emigrante a país de destino de inmigrantes, destacando las características de esta población: europea, con edades próximas al fin de su vida laboral y que busca en España poder disfrutar de su jubilación atraídos por el clima y el coste de la vida (Muñoz, 2012). Sin embargo, el punto crítico para denominar a España país destino de población inmigrante, es a partir de mediados de los años noventa, mientras España disfrutaba de un gran crecimiento económico, cuando comienza una fuerte ola de inmigración de carácter laboral en nuestro país.

Por otro lado, la actual crisis económica y las elevadas tasas de desempleo han descendido la población inmigrante en nuestro país, e incluso, se ha retornado a la emigración de españoles, principalmente jóvenes (Madrazo, 2013).

En España, actualmente, residen más de cinco millones de personas con una nacionalidad extranjera. La mayor parte procedente de Europa (42%), seguida de África (22,30%) y América del sur (19,02%). Siendo Marruecos, Rumanía, Reino Unido, Italia, China, Colombia, Venezuela, Ecuador, Bulgaria y Ucrania las nacionalidades más relevantes hoy en día.



**Gráfico 1. Porcentaje de inmigrantes según región de procedencia. Elaboración propia a partir de datos de INE.**

PAÍSES DE PROCEDENCIA	
Nacionalidad	N.º de personas
Marruecos	812.412
Rumanía	669.434
Reino Unido	249.015
Italia	227.912
China	224.372
Colombia	206.413
Venezuela	137.589
Ecuador	131.679
Bulgaria	122.362
Ucrania	111.558

**Tabla 1. Número de inmigrantes según país de procedencia. Elaboración propia a partir de datos de INE.**

### 2.2.2. Mujeres y migraciones

Resulta imprescindible la distinción de género en el fenómeno de las migraciones, ya que se pueden hallar así las motivaciones para migrar, así como los efectos en las sociedades de procedencia y en las que se instalan. Su participación laboral sigue con muchísima frecuencia el mismo patrón: una importante concentración ocupacional

caracterizada por ser empleos feminizados, de menor cualificación, con peores condiciones laborales y con escasa movilidad, destacando los sectores de hostelería y empleo doméstico. Su agrupación en este tipo de puestos de trabajo tiene mayor densidad que la de empleos donde destacan los hombres inmigrantes y los de las mujeres autóctonas (Molpeceres, 2012).

La procedencia geográfica de la mujer inmigrante es una variable que influye, generalmente, en el recorrido laboral que seguirá en la sociedad de destino. Molpeceres (2012) analiza la trayectoria de las mujeres inmigrantes según su origen, sector en el que se ocupa, el grado de adecuación a sus estudios y la posibilidad de movilidad laboral.

Según la autora las mujeres del este de Europa resaltan en nuestro país por la sobrecualificación para los puestos en los que se emplean, resaltando su escasa participación en el empleo doméstico en comparación con puestos relacionados con el comercio, la hostelería o actividades inmobiliarias y servicios empresariales. Las mujeres procedentes del este europeo presentan cierta movilidad entre sectores y ocupaciones (Molpeceres, 2012).

Las procedentes de América central y sur, son las mujeres con más tasa de actividad laboral, la mayoría en empleos no cualificados, destacando su concentración en el empleo doméstico. Poseen una leve sobrecualificación, pero menor que el de las mujeres de Europa del este. Dentro de esta categoría merece destacar la trayectoria laboral de las mujeres argentinas, pues se emplean en puestos de mayor nivel que el resto de las mujeres de procedencia latinoamericana, destacando el autoempleo (Molpeceres, 2012).

Por otro lado, las mujeres de origen africano, principalmente de Marruecos, se caracterizan por una baja tasa de actividad laboral, así como un bajo nivel de estudios. Las que llegan a introducirse en el mercado laboral, lo hacen en los puestos con menor calidad: comercio, hostelería, empleadas de hogar... A penas presentan movilidad en sus trayectorias profesionales (Molpeceres, 2012).

En cuanto a las mujeres asiáticas, las más representativas son las que provienen de China, destacan por su participación como ayudantes familiares en sectores como la hostelería y el comercio, son las que presentan menor movilidad (Molpeceres, 2012).

Concluyendo en las mujeres procedentes de Europa occidental, destacando las mujeres originarias de Reino Unido, presentan una baja ocupación debido a que llegan a nuestro país con una edad próxima al fin de su vida laboral. Las que se incorporan al

mercado de trabajo lo hacen principalmente en los puestos relacionados con la educación. Habitualmente, poseen puestos de alto nivel en la escala laboral, equilibrado a su nivel de estudios. Sus empleos presentan condiciones laborales más favorables que las de la media de mujeres españolas (Molpeceres, 2012).

Acercándonos cada vez más al empleo doméstico, en los datos de las altas y afiliaciones a la Seguridad Social a finales del año 2018: se encontraban dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social 409.679 personas en todo el país, de las cuales 174.039 serían de origen extranjero. Sin embargo, los datos obtenidos en las afiliaciones distan, en cierta medida, de la realidad debido a que muchas de las personas empleadas en los hogares no están dadas de alta en el sistema de la Seguridad Social ya que trabajan de forma irregular. Siendo así el número de personas empedadas, y sobre todo extranjeras, podría resultar más alto, e incluso superar a las mujeres autóctonas.

### 2.2.3. Prejuicios y estereotipos

Para la realización de un análisis más profundo de la situación actual y aproximarnos más a la realidad social, los prejuicios y estereotipos de las sociedades en las que se instalan las mujeres inmigrantes juegan también un papel clave a la hora de la inclusión de la mujer inmigrante en el mercado laboral. De ese modo, a la hora de seleccionar candidatos para un puesto de trabajo, además de valorar la cualificación, la experiencia o personalidad de los candidatos, los prejuicios y estereotipos en cuanto a características adscriptivas (edad, género, etnia...) se manifiestan de forma discriminatoria incidiendo así a las oportunidades laborales de los colectivos de personas afectados (Parella, 2004a).

Entendemos por estereotipos a los rasgos que se asocian a un grupo de personas de una manera reduccionista, es decir, integrar a todo un grupo de personas con ciertas características en común bajo una idea o creencia, por ejemplo: “las mujeres son más empáticas”. Los estereotipos no proceden de las experiencias personales de los individuos, sino de una idea popular asociada al determinado grupo de personas en cuestión y se emplean como un atajo a la hora de la toma de decisiones (Suárez, Pérez, Soto, Muñoz y García-Cueto, 2011). Por lo tanto, cuando las personas actúan o deciden según los estereotipos que conozcan sobre un grupo determinado se convertirán en prejuicios, por ejemplo: contratar una mujer por la idea de que cuidará mejor de una persona mayor ya que son más empáticas que los hombres.

Centrándonos en el objeto del estudio en cuestión, los prejuicios fortalecen la pirámide jerárquica en el entorno de trabajo: los candidatos de origen inmigrante extracomunitario son rechazados en los puestos más valorados y con mayor prestigio, relegándolos a los puestos más precarios, peor remunerados y peor evaluados socialmente. De este modo, cuando un grupo logra una amplia representación en un puesto de trabajo, se empieza a asociar un rasgo adscriptivo común de ese grupo a esos puestos en concreto, por ejemplo: a las mujeres latinas en el empleo doméstico. Este encasillamiento surge de la atribución de las tareas domésticas y de cuidados a la figura femenina, además, de su condición de inmigrante proveniente de un país con una situación económica más desfavorable, a la que se le atribuyen rasgos más tradicionales como la docilidad y la paciencia, asociados a este tipo de tareas, que a los de las mujeres autóctonas concebidas como más modernas y empoderadas (Parella, 2004a).

De este modo, continuando con el artículo de Parella (2004a), en los procesos de selección de personal se recurre a los rasgos adscriptivos y sus respectivos estereotipos como criterio de selección con el fin de ahorrar tiempo en la elección de candidatos. Así, la preferencia por una mujer de origen inmigrante, debido a los estereotipos asociados a ella, antes que la preferencia a una autóctona para determinado tipo de empleos se denomina preferencia positiva y, por el contrario, cuando se opte por una mujer autóctona antes que una mujer extranjera se llamará preferencia negativa .

A la hora de seleccionar personal doméstico, la parte empleadora considera que ahorrará dinero contratando a una mujer de origen extranjero frente a una autóctona pues suponen que aceptarán el empleo irregular además de unos salarios más bajos. También se les atribuye un carácter más dócil y menos exigente en cuanto a condiciones laborales se refiere (preferencia positiva). Por otro lado, cuando el puesto de trabajo sea para una empresa dedicada a las labores de limpieza domésticas donde su contrato será regulado por el Régimen General de la Seguridad Social, y no por la normativa del empleo en el hogar familiar que está caracterizado por unas condiciones laborales menos favorables, las mujeres autóctonas gozarán de una mayor preferencia para su contratación ya que la condición de ser autóctonas, según los estereotipos que se les atribuye, justificará que sus servicios sean más caros puesto que ofrecen una imagen de profesionalidad y calidad que los servicios prestados por las mujeres que no cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social. Ello supondrá una preferencia negativa para las mujeres de origen extranjero a la hora de su contratación (Parella, 2004a).



Se podría considerar que los estereotipos y prejuicios justifican la marginación de las mujeres inmigrantes a las ocupaciones y sectores más devaluados y con mayor precariedad de nuestra sociedad.

### 2.3. *Clase social*

Tras verse la relevancia del género y de la inmigración en el empleo doméstico, es necesario destacar que estas variables en sí mismas no son homogéneas, para algunas clases sociales es impensable la división entre esfera pública y privada, siendo estas dirigidas a hombres y mujeres respectivamente. Para las mujeres y mujeres inmigrantes procedentes de las clases sociales más bajas, el empleo productivo supone una necesidad para lograr su supervivencia y la de sus familias, sin embargo, no quedan liberadas de las tareas reproductivas, quedan entonces presentes tanto en el ámbito productivo, como en el improductivo (Parella, 2004a).

A pesar de que España es un país desarrollado, continúa siendo uno de los más desiguales entre la población más rica y la más pobre y, generalmente, cuanto mayor es la diferencia económica entre los dos extremos, mayor es la ocupación en el empleo doméstico. Por ello el empleo doméstico carece a penas de repercusión en los países nórdicos, donde la renta es dividida forma más equitativa y el sector público posee más relevancia (García, Santos, y Valencia, 2014).

Tradicionalmente, que un hogar contase con una persona empleada para realizar las labores domésticas era un símbolo de estatus social y prestigio, solo aquellos hogares con suficiente poder adquisitivo podían permitirse contratar a una persona para que realice todas las labores monótonas y repetitivas del hogar. Hoy en día, el perfil de persona empleadora de servicio doméstico es más diverso: las clases medias con suficientes recursos económicos también recurren a la contratación de empleo doméstico para relevar el hueco que han dejado en los hogares todas aquellas mujeres de clase media que se han incorporado al mercado de trabajo productivo. Sin embargo, el mayor contraste surge con los sectores de la población con un bajo nivel de recursos económicos que, en muchos casos, precisa de una mano de obra barata para cuidar y ayudar a personas de avanzada edad (García et al., 2014).

La necesidad de encontrar una mano de obra de bajo coste dentro de los hogares se enlaza con los prejuicios de una sociedad que concibe a las mujeres inmigrantes extracomunitarias con un carácter tradicional y subdesarrollado (Parella, 2000) idóneo

para desarrollar las tareas que representan el elemento más destacable de la discriminación de género y del que las mujeres autóctonas tratan de desvincularse: el empleo doméstico. Además, las mujeres inmigrantes son un fuerte atractivo para los empleadores de trabajo doméstico ya que según sus prejuicios estas carecen de apoyo social y contactos en la sociedad receptora, no conocen la normativa sobre el empleo del hogar ni sus derechos como trabajadoras, y presuponen que será más fácil que acepten condiciones de trabajo irregulares y de poca calidad (bajos salarios, jornadas extensas, el aislamiento...) (Riquelme, 2014).

Muchas de las mujeres inmigrantes empleadas en el trabajo doméstico, en sus países de origen se situaban en una clase social media (Riquelme, 2014) y habían tenido profesiones diferentes y de mejor calidad. Sin embargo, al llegar a España, su estatus social se transforma y su situación de mujer inmigrante les condiciona a la hora de buscar empleo, traducándose en una notable precarización debido a que los empleadores se sirven de la necesidad de una fuente de ingresos urgente de las personas recién llegadas a nuestro país y que muchas veces viene acompañada de una necesidad de vivienda, por lo que resultan ser potenciales empleadas de trabajo doméstico ya que en muchos casos se demandan trabajadoras internas donde se les ofrece remuneración económica y vivienda.

#### 2.4. *Discriminación múltiple*

La discriminación podría entenderse como un comportamiento desfavorable dirigido a un sujeto o colectivo frente a otros, en base a un prejuicio (Montes, 2008). El concepto de discriminación múltiple aparece reconocido en varias ocasiones por documentos internacionales donde destaca la Conferencia de las Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia realizada en 2001 en Durban donde recoge que a pesar de la discriminación por raza, etnia y cuestiones de similar índole, las personas afectadas “pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición”. En el ámbito europeo preámbulo de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico donde propone a la Comunidad Europea “la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre

hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples”.

De esta forma, el concepto de discriminación múltiple resulta de difícil de definir puesto que, al atender dos o más causas de discriminación, falta por concretar si estas aparecen simultáneamente o no, y si pueden o no interactuar entre ellas. Para este estudio resulta más acertada la definición de discriminación múltiple mediante una situación en la que varios elementos discriminatorios interactúan al mismo tiempo produciendo una forma específica de discriminación generando un resultado único y diferente (Rey, 2008).

No obstante, se trata de un término problemático ya que, siguiendo con el artículo de Rey (2008), según esta definición se podrían dar infinitudes de discriminación múltiples atendiendo a la diversidad rasgos y peculiaridades que posee la población y que, en el momento de actuar frente a la discriminación, los recursos públicos resultan limitados, y por lo tanto, se tendría que dar prioridad a unas discriminaciones frente a otras dando lugar a una “discriminación de discriminaciones” en función de los programas políticos. De esta forma, resulta innegable su vinculación a la política y a la ideología sin que resulten ser de un carácter imparcial. Además, genera una “identidad de víctima” para las personas de un colectivo considerado discriminado, que no siempre será cierta ya que, por ejemplo, no todas las mujeres inmigrantes extracomunitarias se emplean en trabajos precarios, y se invisibilizan a víctimas que realmente sí lo son, como a los hombres empleados en este mismo sector.

Las consecuencias de la discriminación para el empleo doméstico desembocan en peores condiciones laborales, tratándose de una discriminación no solo social, sino también jurídica.

### **III. METODOLOGÍA**

El análisis del empleo doméstico ha sido realizado mediante diferentes técnicas de investigación, que para lograr un mayor orden en el análisis, este ha sido dividido en dos partes: comienza con una parte normativa y termina con una parte donde se han combinado técnicas cuantitativas con técnicas cualitativas. Además, se ha complementado con diferentes fuentes bibliográficas.

El presente estudio está basado en el mercado laboral español por lo que siempre que se ha mencionado el empleo doméstico o empleo del hogar a lo largo del documento, hará referencia, en todo momento, al empleo doméstico remunerado. Por otro lado, siendo

España el país de referencia para el análisis de este sector laboral, se ha empleado el Boletín Oficial del Estado para poder analizar y comparar la normativa laboral existente tanto en el empleo común como en la relativa al empleo doméstico, permitiendo así cumplimentar con los objetivos de esta parte normativa. Esta comparativa comenzará con los cambios que se introdujeron en 2011 en el empleo doméstico con el objetivo de asimilarlo al empleo común en materia laboral y de Seguridad Social, a modo de contexto y alusión a la realidad normativa a la que han estado sometidas las empleadas de hogar hasta hace no muchos años. El apartado concluye con una comparativa actual entre las diferencias que hoy en día siguen vigentes entre ambos modos de empleo.

La segunda parte cuenta con una combinación de análisis cuantitativo y cualitativo con el objetivo de lograr una mayor aproximación de carácter más estadístico y social. Para el análisis cuantitativo, se han empleado los datos del Instituto nacional de Estadística recogidos en encuestas como la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Empleo del Tiempo, además de los datos proporcionados por Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Han sido seleccionados durante todo el análisis los últimos datos disponibles de 2018, y en los casos en los que no ha sido posible, han sido empleados los últimos datos disponibles. Resulta necesario tener en cuenta el carácter informal emblemático del empleo doméstico, por lo que cualquier análisis cuantitativo no puede resultar del todo preciso. Además, respecto a la etnia, los datos obtenidos han sido mediante las variables nacionalidad y país de procedencia, por lo que se deberá considerar que existen personas a las que esta discriminación les afecta, pero no quedarán cuantificadas por tener nacionalidad española, ya sea por haber nacido aquí o por haber obtenido la nacionalidad española.

El análisis cualitativo consiste en cuatro entrevistas semiestructuradas a trabajadoras del sector del hogar en la ciudad de Pamplona, con el objetivo de conocer las preocupaciones y controversias directamente de la experiencia de las propias trabajadoras. Con la finalidad de garantizar la privacidad de las entrevistadas, se les han asignado nombres ficticios y, además, ellas mismas han oficiado su libre consentimiento para ser grabadas en audio y figurar en el presente análisis.

La entrevista ha sido dividida en cuatro bloques en referencia a diversos factores característicos del empleo doméstico (véase Anexo 2): el primero hace referencia al género, el segundo a la etnia, después a la clase social y finalmente se agrupan bajo “otras variables” cuestiones como las referentes a los derechos laborales, la formación y la

satisfacción en el trabajo. Para las entrevistadas con nacionalidad española se obviarán las preguntas referentes a la etnia.

El perfil de las trabajadoras entrevistadas sería el siguiente:

<b>Nombre (seudónimo)</b>	<b>Nacionalidad</b>	<b>Edad</b>
María	España	55 años
Laura	España	47 años
Juanita	Colombia	50 años
Luisa	Perú	49 años

Finalmente, en el apartado referente a la bibliografía presente en este estudio han sido anotadas todas las referencias que se han empleado con el fin de conceptualizar los diversos apartados que se han desarrollado a lo largo de todo el trabajo. Para ello se han explorado diversas bases de datos como Dialnet, vLex y Google Académico, y además se ha hecho uso de los libros y revistas disponibles en la biblioteca de la Universidad Pública de Navarra.

#### **IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

##### **1. Aspectos jurídicos: la especialidad del empleo doméstico en las relaciones laborales**

En nuestro país las relaciones laborales comunes son todas aquellas en las que un trabajador de forma voluntaria presta sus servicios por cuenta ajena a cambio de un salario a otra persona, física o jurídica, nombrada empresario o empleador. Sin embargo, el empleo doméstico se considera relación laboral de carácter especial y se regulará mediante una normativa específica.

Las principales justificaciones para este trato diferente al resto de trabajadores por cuenta ajena residen en que la persona empleadora no busca obtener ningún beneficio económico al contratar a una empleada doméstica para realizar las tareas dentro del hogar familiar. Además, que las tareas se realicen en la intimidad de un hogar implica que debe

existir una confianza entre las partes que no se da en otro tipo de empleo, esta misma justificación nos la señala el Real Decreto 1620/2011.

En agosto de ese mismo año, la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social (en adelante Ley 27/2011) integró al antiguo Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social dentro del Régimen General mediante la denominación de Sistema Especial de Empleados del Hogar con la intención de reducir las existencias existentes entre ambos regímenes.

Por otro lado, se considera necesario destacar la importancia que ha tenido el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y su Recomendación 201 que se consolidaron en 2011 siendo elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el fin de lograr una mejora a nivel global mediante la estipulación de unas medidas mínimas para un colectivo propenso a la discriminación y a la vulneración de sus derechos humanos (OIT, 2011). Sin embargo, a día de hoy, España sigue sin ratificar este convenio.

#### *1.1. Actualización normativa del empleo doméstico*

Actualmente hay aspectos que han conseguido equipararse a los de las relaciones laborales comunes. Es en 2011 cuando se comenzaron a actualizar los aspectos laborales del empleo domésticos, uno de los cambios más significativos respecto a la anterior normativa<sup>3</sup> sería la mejora en las pagas extraordinarias que consistían en dos pagas semestrales cuya cuantía mínima sería igual al salario correspondiente por 15 días de trabajo (art. 6.4 del RD 1424/1985), en comparación con los trabajadores de la relación laboral común que perciben dos pagas extraordinarias semestrales con una cuantía mínima consiste en 30 días de trabajo (art. 31 del ET) y que actualmente es igual para las empleadas de hogar (art. 8.4 del RD 1620/2011). Además, se venía permitiendo la retribución en especie en los casos en los que pactase alojamiento y/o manutención siempre que este sumase menos del 45% del salario total (art. 6.2 del RD 1424/1985), siendo actualmente la obligación de que sea inferior al 30% del salario total siempre que se garantice en metálico el salario mínimo interprofesional (art. 8.2 del RD 1620/2011 y art 26.1 del ET)

---

<sup>3</sup> Respecto al Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar (en adelante RD 1424/1985)

Continuando con los aspectos laborales que han llegado a equipararse a los de las relaciones laborales comunes, para las empleadas del hogar el descanso entre jornadas de trabajo durante el RD 1424/1985, en el artículo 7.1, era de un mínimo 10 horas, pudiendo ser de mínimo 8 horas para las empleadas internas. Hoy en día tras el RD 1620/2011, el descanso entre jornadas se iguala al de los trabajadores comunes siendo de un mínimo de 12 horas (art 34.3 del ET). Sin embargo, las trabajadoras internas siguen sin equipararse y se permite que inicien la siguiente jornada tras un descanso mínimo de 10 horas, teniendo que ser compensado el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas (art 9.4 de RD 1620/2011).

<b>EQUIPARACIÓN LABORAL</b>			
	<b>Estatuto de los Trabajadores</b>	<b>RD 1424/1985</b>	<b>RD 1620/2011</b>
<b>Pagas extraordinarias</b>	Dos pagas extraordinarias correspondientes a 30 días de trabajo	Dos pagas extraordinarias correspondientes a 15 días de trabajo	Dos pagas extraordinarias correspondientes a 30 días de trabajo
<b>Salario en especie</b>	Máximo 30% del salario total	Máximo 45% del salario total	Máximo 30% del salario total
<b>Descanso entre jornadas</b>	Mínimo 12 horas	Mínimo de 10 horas; 8 horas, para las empleadas internas	Mínimo de 12 horas; 10 horas, para las empleadas internas

**Tabla 2. Esquema de equiparación laboral. Elaboración propia.**

Por otro lado, en materia de Seguridad Social, caben resaltar las prestaciones por contingencias comunes de las incapacidades temporales durante la existencia del Régimen Especial de Empleados del Hogar<sup>4</sup> que se percibían a partir del vigésimo noveno

<sup>4</sup> Regulado mediante el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar

día de la baja sin que el empresario tuviese la obligación de abonar ninguna cuantía (art. 30 del RD 2346/1969). En cambio, actualmente las prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se abonarán a partir del noveno día de la baja, siendo el empleador el encargado de abonar al trabajador la prestación del cuarto al octavo día de baja según el artículo (artículo 3.c de la Disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011). En el empleo común se percibe, también, a partir del cuarto día según el artículo 251 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS).

<b>EQUIPARACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL</b>			
	<b>Régimen General</b>	<b>RD 2346/1969</b>	<b>Ley 27/2011</b>
<b>Prestación por incapacidad temporal</b>	A partir del 4º día de la baja	A partir del 29º día de la baja	A partir del 4º día de la baja

**Tabla 3. Equiparaciones en Seguridad Social. Elaboración propia.**

### *1.2. Diferencias con la relación laboral común*

A pesar de los intentos de acercamiento normativo a las relaciones laborales comunes, éstos han resultado insuficientes para solventar las necesidades de las empleadas domésticas, pues los derechos de las trabajadoras domésticas siguen sin equipararse a los de los trabajadores por cuenta ajena de las relaciones laborales comunes y del Régimen General de la Seguridad Social.

Comenzando por los aspectos laborales, uno de los elementos más destacables en cuanto a diferencias con la relación laboral común es la posibilidad de la extinción de la relación laboral con el trabajador doméstico mediante el desistimiento por decisión del empleador, lo cual le permite dar por finalizado el contrato de trabajo sin necesidad de alegar causa alguna (art. 11.3 del RD 1620/2011). El desistimiento del contrato sólo se



puede dar en supuestos específicos: al no superar un periodo de prueba<sup>5</sup>, en los puestos donde haya una relación laboral de alta dirección<sup>6</sup> y en el empleo doméstico. El RD 1620/2011 establece que, en el empleo doméstico, para que sea efectivo deberá cumplir con un preaviso a la empleada de 7 días en los casos de que el contrato haya sido de duración inferior al año y de 20 días cuando este haya sido superado, siendo posible sustituir estos plazos por una indemnización equivalente al salario en metálico que hubiese percibido en estos plazos, resulta también necesaria la forma escrita y la manifestación expresa de que se está empleando la figura del desistimiento. Además, respecto artículo 10 del antiguo RD 1424/1985, la indemnización por desistimiento se incrementa de los siete días a los doce por año trabajado con un máximo de seis mensualidades.

Por otro lado, en el empleo doméstico no se contempla la figura del despido nulo, que sí existe para el empleo común (art. 55.5 del ET) y, como consecuencia, el impedimento de elección sobre readmisión de la trabajadora afectada o la indemnización. Esto podría justificarse debido a que el lugar de trabajo coincide con la residencia familiar de la parte empleadora y podrían darse situaciones de conflicto o de abuso si se obligase a readmitir a la empleada (Vela, 2012). Por otro lado, en cuanto al despido improcedente, el artículo 11.2 del RD 1620/2011 contempla una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades, mientras que el artículo 56.1 Estatuto de los Trabajadores precisa una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Otra cuestión laboral que afecta a las empleadas de hogar es diferencia de la duración de la jornada laboral. Si bien la jornada ordinaria son cuarenta horas semanales (art. 55.5 del ET), en el empleo doméstico se dan los llamados tiempos de presencia en los que la trabajadora se encuentra a disposición del empleador, pero sin realizar trabajo efectivo. Estos tiempos de presencia serán pactados entre las partes, podrán consistir en un máximo de veinte horas semanales de promedio en el periodo de un mes para las trabajadoras a jornada completa y deberán ser retribuidas como mínimo con el mismo salario que las horas ordinarias o, mediante acuerdo entre las partes, compensadas por

---

<sup>5</sup> El artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores en periodo de prueba tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores, a excepción de la resolución del contrato que podrá ser exigida por cualquiera de las partes sin necesidad de justificación.

<sup>6</sup> Regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

tiempo de descanso (art 11.2 del RD 1620/2011). Todo ello, supone una mejora las condiciones anteriores al RD 1620/2011 pues en el antiguo artículo 7 del RD 1424/1985 era el cabeza de familia contratante quien fijaba el horario laboral, ahora se trata de un acuerdo entre ambas partes. Por otro lado, en cuanto a las vacaciones, ambas normativas<sup>7</sup> estipulan un mínimo de treinta días de permiso, sin embargo, en la normativa ordinaria las vacaciones se pactan mediante un acuerdo entre empleador y trabajador (art. 38 del ET), mientras que en el empleo doméstico se permite, en defecto de pacto, que quince días sean elegidos por la parte empleadora en función de las necesidades familiares y los quince restantes serán a elección de la empleada (art 9.7 del RD 1620/2011).

Para finalizar con los aspectos laborales, en las fuentes de la relación laboral (art 3 del RD 1620/2011) se menciona al Estatuto de los Trabajadores como norma de carácter supletorio, siempre que concuerde con la especialidad del empleo doméstico, exceptuando siempre su artículo 33 en referencia al Fondo de Garantía Salarial. De esta manera, las empleadas domésticas quedan desprotegidas ante la insolvencia de sus empleadores.

En cuanto a las diferencias en materia de Seguridad Social, el aspecto más destacable es la inexistencia de una prestación por desempleo para las empleadas del hogar (título III LGSS), se podría justificar en la suposición de que la prestación por desempleo podría incentivar el fraude encubierto en gracias a la especial confianza que se origina en este tipo de empleos (Grau, 2019). Además, el RD 27/2011 en la disposición adicional segunda, expresa la voluntad de constituir un grupo de expertos antes del fin de 2012 para la realización de un informe donde uno de los temas tratados sería la viabilidad de un método de protección frente al desempleo adaptado a las trabajadoras domésticas con el fin de que, habiendo habido previamente una consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más relevantes, el Gobierno adoptase medidas antes del año 2014. Actualmente, no se conoce la formación de ningún grupo ni la redacción de ningún informe sobre el tema (Ruano, 2013).

Otro aspecto relevante sería que para los trabajadores incluidos en el Régimen General en el momento de calcular las bases reguladoras para las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se les incluyen los periodos en los que no ha existido obligación de cotizar integrándolos como cotizados con la cuantía de la base mínima, esto

---

<sup>7</sup> Haciendo referencia al RD 1620/2011 y al Estatuto de los Trabajadores.

es conocido como integración de lagunas (art. 140.4 y 162.2 LGSS). Sin embargo, la situación no es igual para las trabajadoras del hogar incluidas su respectivo Sistema Especial, la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 27/2011 estipula que para el empleo en el hogar sólo se tendrán en cuenta los periodos reales de cotización desde el año 2012 hasta el final de 2018, por lo que no habrá lugar a una posible integración de lagunas.

Para terminar con lo relativo a la Seguridad Social, en cuanto a la cotización, es significativo resaltar el trato que se hace a las empleadas que trabajan por debajo de las 60 horas mensuales por empleador, siendo posible que recaiga sobre las propias trabajadoras, mediante acuerdo con el empleador, la obligación de formular directamente su afiliación, alta, baja y las variaciones de datos. También, las empleadas tendrán que seleccionar entidad gestora o colaboradora para formalizar la cobertura de las contingencias profesionales. Los empleadores podrán también presentar la solicitud de baja en caso de que finalice la relación laboral (apartado cuatro del artículo 2 del RDL 29/2012).

Finalmente, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) excluye en su artículo 3.4 al empleo en el hogar familiar del ámbito de aplicación, pero alude a la responsabilidad del empresario para velar por unas condiciones en seguridad e higiene adecuadas. Además, al prestar los servicios en el hogar familiar, resultan inaccesibles las Inspecciones de Trabajo debido a la inviolabilidad del domicilio (art. 18 de la Constitución Española) y resultaría necesario el expreso consentimiento del residente en el hogar o la autorización judicial correspondiente (art. 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

<b>DIFERENCIAS ENTRE EMPLEO DOMÉSTICO Y COMÚN</b>		
	<b>EMPLEO COMÚN</b>	<b>EMPLEO DOMÉSTICO</b>
<b>Extinción del contrato</b>	Desistimiento únicamente posible durante el periodo de prueba	Desistimiento posible durante toda la relación laboral
	Posibilidad de calificación como despido nulo posible y posibilidad de reincorporación	No se contempla el despido nulo, ni la reincorporación de la trabajadora
<b>Indemnización por despido improcedente</b>	33 días de salario por año de servicio durante un máximo de 24 mensualidades	20 días de salario por año de servicio durante un máximo de 12 mensualidades
<b>Jornada laboral</b>	40 horas	40 horas más el tiempo de presencia que como máximo será de veinte horas semanales de promedio en el periodo de un mes
<b>Vacaciones</b>	30 días, pactados mediante acuerdo entre las partes	30 días, pactados mediante acuerdo. Si no hay acuerdo, cada parte elige 15 días.
<b>Fondo de Garantía Salarial</b>	Empleados incluidos	No incluye garantías salariales

<b>Prestación por desempleo</b>	Tienen derecho a prestación	No tienen derecho a prestación
<b>Integración de lagunas para cálculo de la base reguladora de jubilaciones e incapacidad permanente</b>	Se integran las lagunas de los periodos en los que no exista obligación de cotizar	Sólo se tienen en cuenta los periodos realmente cotizados hasta 2018
<b>Sujeto responsable de la obligación de cotizar</b>	El empresario es responsable del pago o cumplimiento de la obligación de cotizar	Pueden ser las propias empleadas si trabajan por debajo de las 60 horas mensuales por empleador
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>	Incluidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	Exclusión de la LPRL. Responsabilidad del empresario para velar por la adecuada seguridad e higiene
<b>Inspección de Trabajo</b>	Posible	Necesidad obtener expreso consentimiento del residente del domicilio o autorización judicial

**Tabla 3. Esquema de diferencias entre empleo doméstico y común.**  
Elaboración propia

## **2. Análisis cuantitativo y cualitativo**

Un análisis del empleo doméstico únicamente normativo se considera insuficiente para cumplir con los objetivos del presente trabajo y se necesita de un análisis de carácter social para comprender la realidad de las trabajadoras y afirmar la conexión entre género, etnia y clase social. Para ello, han sido entrevistadas cuatro empleadas del sector doméstico en la ciudad de Pamplona con el fin de compartir su experiencia y valoración

de este tipo de empleos. Además, el desarrollo de las entrevistas irá acompañado de un análisis cuantitativo estadístico a nivel nacional teniendo en cuenta que, dada la irregularidad asociada al empleo doméstico, los datos estadísticos no serán representativos de la realidad en su totalidad y que pudiera haber muchas más personas trabajando en el empleo doméstico que no consten en ningún dato oficial.

La entrevista está constituida en cuatro bloques, siendo el género el primero, continuando, en el caso en que lo fueran, con los aspectos sobre su condición de inmigrante, después sobre aspectos socioeconómicos y finalmente sobre otras variables como las referentes a los derechos laborales, la formación y la satisfacción en el trabajo.

### 2.1. *Género*

En el último trimestre de 2018, según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (2018), se encontraban trabajando en el empleo doméstico 616.900 personas, de las cuales el 89% de ellas eran mujeres (548.600 trabajadoras). Algunas de las trabajadoras entrevistadas consideran que esta sobrerrepresentación femenina se debe a una mayor confianza en las mujeres para la realización de este tipo de empleos, sobre todo cuando se tratan de tareas de cuidado.

“Está establecido así, que somos las mujeres las que nos ocupamos de esas labores.” (E. María). “La gente confía más en las mujeres [...] de cara a hacer las cosas, un hombre está menos visto para este trabajo...” (E. Luisa). “Yo no he visto nunca hombres trabajando [...] lo que es en limpieza y cuidado de niños yo creo que es más bien desconfianza total la que hay.” (E. Laura)

Precisamente, es destacable que esa mayor confianza en las mujeres a la hora de realizar labores de limpieza y cuidados resida en rol tradicional de la mujer ama de casa encargada de cubrir las necesidades básicas de todos los miembros de la familia, que por muchos esfuerzos que se intenten realizar a día de hoy por lograr una igualdad dentro del ámbito familiar, el reparto de tareas dentro de los hogares sigue sin ser equitativo. De esta forma, según los datos obtenidos por la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada en 2010 por el INE, las mujeres dedican casi dos horas más de tiempo diario al hogar y la familia que los varones, lo que supone casi el doble de tiempo. Siendo ellos los que dedican más tiempo al resto de actividades destacando el trabajo remunerado donde reside la mayor diferencia de tiempo.

<b>EMPLEO DEL TIEMPO (en horas y minutos)</b>		
	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Cuidados personales</b>	11:33	11:26
<b>Trabajo remunerado</b>	7:55	6:43
<b>Estudios</b>	5:13	5:05
<b>Hogar y familia</b>	2:32	4:29
<b>Trabajo voluntario y reuniones</b>	2:10	1:51
<b>Vida social y diversión</b>	1:54	1:43
<b>Deportes y actividades al aire libre</b>	2:03	1:40
<b>Aficiones e informática</b>	2:05	1:38
<b>Medios de comunicación</b>	3:06	2:49
<b>Trayectos y empleo del tiempo no especificado</b>	1:25	1:21

**Tabla 4. Duración media de tiempo diario dedicado a diferentes actividades según sexos. Elaboración propia a partir de datos de INE.**

Resulta evidente la proyección de la tradicional división sexual del trabajo en nuestra sociedad actual mediante el empleo del tiempo diario que aprovechan tanto hombres como mujeres, así como la palpable división de las dos esferas: la esfera productiva relativa al trabajo remunerado, asociada a lo masculino, y la esfera reproductiva relacionada con todo el trabajo gratuito realizado en los hogares, ligada a lo femenino (Carrasco, 2013). Por lo tanto, la preferencia por la parte contratante a una empleada doméstica podría ser justificada en el mayor tiempo que emplean las mujeres en atender a las labores domésticas dentro de su propio hogar, contando así con más experiencia, conocimientos y eficacia a la hora de realizar labores de limpieza y cuidados dentro del mercado laboral. A todo ello, es a lo que nos referimos con que las mujeres se vienen incorporando al mercado laboral en puestos que ya venía realizando de forma altruista e invisible dentro de sus propios hogares.

La intensa representación femenina en el sector doméstico no sólo hace referencia a las empleadas, suelen ser las propias mujeres de los hogares las encargadas de buscar una empleada doméstica (Sanz, 2018), pues ellas mismas son las que más tiempo han dedicado al hogar y familia y, por lo tanto, quienes mejor conocimiento poseen en cuanto a la organización y las necesidades de los miembros. De esta forma, serán quienes indiquen a las empleadas qué labores deberán realizar y de qué manera.

“Siempre me ha tocado hablar con jefas, o sea, en cuestión del matrimonio sí que he tenido jefe, pero el hombre no se involucra. Entonces, yo [...] siempre

hablo con la mujer. O sea, el hombre como que en el servicio doméstico no existe. Él no come, él no limpia, él no tiene nada que ver, es mi percepción.” (E. Laura).

#### 2.1.1. La confianza

Profundizando con el tema de la confianza característica de este sector, las entrevistadas Luisa y María resaltan que para acceder al puesto de empleada doméstica hicieron uso de redes de confianza como amigos y familiares para ponerse en contacto con su empleadora, es decir, a la hora de contratar, aparte de las cualificaciones y experiencia que pueda poseer la empleada, si existen personas en común con la que ambas partes posean cierta confianza será considerado como un elemento a favor para su posible contratación (Toledo, 2013), de tal forma que no resulta extraño que en la gran mayoría de anuncios publicados en busca de una empleada de hogar exijan referencias como requisito para poder aplicar al puesto. De este modo, cuando Luisa abandonó su antiguo empleo, le preguntaron si conocía o sabía de alguna persona interesada en el puesto que iba a dejar libre.

Siguiendo el artículo de Toledo (2013), la confianza depende de diversos factores: culturales, físicos y económicos, y las diferencias existentes en las partes tendrán como resultado que la parte más poderosa exija mayores demostraciones de gratitud y lealtad por parte de la trabajadora. De esta forma, crean lazos afectivos entre las partes (empleada y empleadora) donde las empleadoras obtienen lealtad, discreción y confianza, y las trabajadoras, si cumplen su parte, consideran que se les garantizará un trato correcto, una mayor valoración de su trabajo y unas mejores condiciones laborales y salariales. Por lo tanto, la desigualdad en los factores existentes entre las partes se traduce en una subordinación de la empleada a su empleadora y la confianza será el resultado de la relación entre ambas con el fin de minimizar los riesgos existentes en la peculiar relación laboral.

“Yo tengo una amiga que ha estado cuidando a un niño la madre no aparece, ¿pues qué deja al niño solo? Porque claro, esto no es como si trabajas en un bar o en una tienda, te vas. ¿Es mi hora? Me voy. Tú tienes un bebé en casa, llamas, no vienen. Llamas, no vienen. ¿Qué haces, te vas con el bebé? ¿Te quedas...? Y no le pagan, le dicen que es suficiente, que consideran que está bien pagada y se acabó.” (E. Laura)



La mayor exigencia de confianza a las trabajadoras da lugar a situaciones injustas dónde florecen los estereotipos en cuanto al género como una mayor dedicación, solidaridad, docilidad y un extenso etcétera de cualidades atribuidas a las mujeres, y teniendo en cuenta que dentro de las familias se han realizado de forma solidaria, gratuita e invisible, se produzca una desvaloración y desprofesionalización del empleo doméstico.

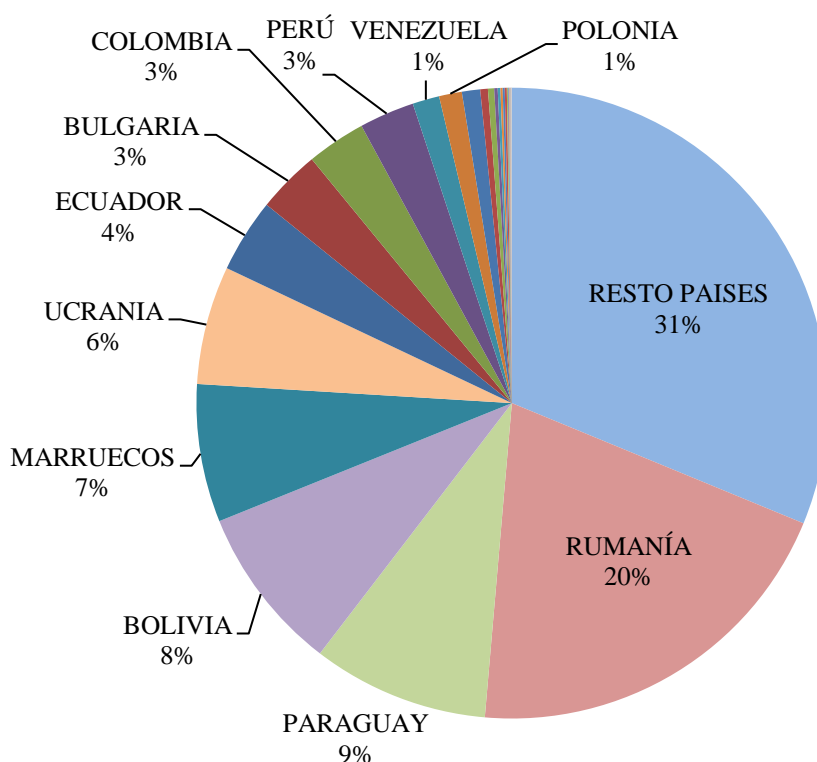
## 2.2. *Etnia*

Los prejuicios y estereotipos en cuanto a la dedicación, solidaridad y docilidad atribuidos a lo femenino, se suman al carácter tradicional que se asocia las personas inmigrantes extracomunitarias traducido como sumisión y paciencia (Parella, 2004), convirtiendo a las mujeres extranjeras extracomunitarias en las candidatas idóneas para el empleo doméstico. Asimismo, la ausencia de conocimientos en cuanto a la normativa española de empleo las sitúa en un escenario más propenso a los abusos. De esta forma, la entrevistada Juanita considera que ha sido su condición de inmigrante la que ha determinado el trato diferente a lo largo de su experiencia profesional.

“Yo pienso que el trato es así por ser extranjera, no por ser mujer u hombre. [...] El hecho de que no te paguen tus cosas como debe ser y que te vean la cara de tonta.” (E. Juanita).

Para enfocar la realidad de las personas inmigrantes en el empleo doméstico, resultan interesantes los datos obtenidos mediante los informes estadísticos de la Seguridad Social debido a que, a pesar de que únicamente se tienen en cuenta a las personas afiliadas a la Seguridad Social, nos permite filtrar a las personas inmigrantes dentro del Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social. Resulta imprescindible recordar la informalidad característica del empleo doméstico a la hora de observar los resultados obtenidos ya que el escenario real podría variar en cierta medida.

En el último día de 2018 se encontraban en alta dentro del Sistema Especial de Empleados de Hogar 409.679 personas, de las cuales 391.072 eran mujeres y, dentro de este grupo, 163.307 eran mujeres de origen inmigrante. Por lo tanto, la presencia de mujeres extranjeras en el empleo doméstico supone el 39,9% del total de las personas afiliadas al Sistema Especial. Además, el 73% de las mujeres extranjeras proceden de países externos a la Unión Europea.



**Gráfico 2. Porcentaje de personas extranjeras afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social por países. Elaboración propia a partir de datos de la web de la Seguridad Social.**

Dentro de la Unión Europea destacan las personas procedentes de Rumanía, pues suponen el 75% de extranjeras comunitarias afiliadas en el Sistema Especial, seguidas de las personas procedentes de Bulgaria y Polonia. Las nacionalidades extracomunitarias con mayor presencia serían Paraguay, Bolivia, Marruecos y Ucrania, habiendo 54.339 personas extracomunitarias afiliadas en este sistema agrupadas bajo el concepto de “Resto países”.

Las entrevistadas de origen inmigrante declaran que el motivo de su migración es principalmente de carácter laboral y familiar, ambas vinieron después de su pareja para reunificar la familia. Además, ninguna de ellas planea regresar a su país de origen, haciendo hincapié en que sus hijos han pasado la gran mayoría de su vida en España.

“Uno se imagina que esto acá esto es el paraíso, [...] pensando en que yo iba a venir a trabajar y que me iba a ir muy bien y que iba a hacer cosas maravillosas.” (E. Juanita).

Sin embargo, las expectativas de las personas inmigrantes no siempre coinciden con la realidad. Muchas de las personas inmigrantes, en sus países de origen, pertenecerían a una clase social media, y al llegar a nuestro país se transforma su estatus debido a su nueva condición de inmigrante, que en el ámbito laboral se suele traducir en una mayor vulnerabilidad a la precarización (Riquelme, 2014).

“Yo pienso que casi todas estamos en la misma situación, tengo una compañera que ella trabajaba en mi país, era administrativa como dicen acá, era la mano derecha del dueño de un hotel y vino pues porque su esposo tenía un buen trabajo. Y bueno, pues ya sabes que acá nos cambian las condiciones porque como no tenemos títulos ni estamos homologadas, pues ella empezó a trabajar en cocina y como daba tanto rendimiento le fueron metiendo más y más trabajo por el mínimo.” (E. Juanita).

El empleo doméstico surge como alternativa laboral para todas aquellas mujeres sometidas a las normativas de inmigración y extranjería. Ello se debe a que para adquirir la primera autorización de trabajo en España conlleva límite temporal de un año y, generalmente, un límite sectorial y geográfico. Transcurrido el año, no conllevan restricción sectorial ni geográfica (refiriéndonos únicamente a España), y tendrán que ser renovadas dos veces cada dos años hasta que tras cinco años puedan obtener la autorización de residencia junto con la de trabajo. Sin embargo, este traspaso conlleva ciertos requisitos como la continuidad laboral, la búsqueda activa de empleo o contar con un contrato de trabajo en el momento de la solicitud, entre otros. Estos requisitos propician el escenario idóneo para marginación de las personas inmigrantes, independientemente de su experiencia previa y estudios, a aquellas ocupaciones que no se están cubriendo por las personas autóctonas (García et al., 2014).

Además, muchas personas inmigrantes, al llegar a nuestro país no tienen lugar de residencia porque lo que resultan las perfectas candidatas para cubrir los puestos de empleadas internas para el cuidado de personas enfermas y personas mayores. En muchas ocasiones, se suma el carácter laboral que motiva su llegada a España ya que envían parte de su salario a su país de origen con el fin de mejorar la situación a sus familiares que continúan en su país de procedencia y consideran que, en muchos casos, bajo el régimen de interna se reducirán gastos como los derivados de la vivienda y la comida.

“En nuestros países la situación es diferente, estarían peor, que no es lo mismo que aquí puedes ganar cuatrocientos euros y si mandas doscientos euros

a tu país, les llega como seiscientos euros, tres veces más. Dentro de lo poco que tu ganas, les das alegría cuando tienes familia allá, por eso tú aceptas, por eso las rabajadoras que se quedan internas muchas veces la ventaja que ven es que: yo no gasto, yo tengo aquí la comida, la habitación, no pagan alquiler... por ejemplo les pagan quinientos euros y ellas de todo ese dinerito se guardan cien y lo mandan a su país, que para ellos sería como mil doscientos euros, pero ¿a costa de qué? Tu aquí estás esclavizada, no eres libre.” (E. Juanita).

### 2.3. *Clase social*

Uno de los elementos más relevantes a la hora de hablar de empleo doméstico es la clase social: a pesar de que sólo dos de las cuatro entrevistadas se consideran de clase baja, ninguna de las cuatro entrevistadas considera que se pueda llevar un nivel de vida digno únicamente trabajando en el empleo doméstico debido a que en la mayoría de los casos te pagan el mínimo o por debajo de él, ya que muchas empleadas trabajan dentro de la economía sumergida. Únicamente se consideran entre medio de una clase social baja y una clase social media las dos trabajadoras de nacionalidad extranjera, justificando su respuesta mediante unas condiciones de vida aceptables, sin excesos, pero con las necesidades básicas cubiertas, y de mayor calidad a las condiciones que tenían en sus países de origen.

Continuando con García et al. (2014), resulta interesante resaltar que hoy en día, ya no sólo son los trabajadores los que provienen de unas clases sociales con limitados recursos económicos, sino que la clase social de la parte empleadora se ha diversificado en los últimos años. Antes, contar con empleo doméstico para realizar las tareas domésticas era un símbolo de alto estatus, sin embargo, el reciente envejecimiento de la población, junto con una ausencia de medidas públicas suficientes, han conllevado que las clases sociales bajas recurran a la contratación de empleadas de hogar para el cuidado, sobre todo, de personas mayores. Por tanto, esta situación actual sitúa a dos sujetos dependiente unos de otros: una parte empleadora que no posee el tiempo necesario para ocuparse de ciertas responsabilidades familiares y una parte empleada que necesita de su salario. Como García et al. (2014, p. 107) menciona: “con frecuencia resulta ser de mutuo apoyo entre sujetos socialmente frágiles que dependen de terceros para conservar su situación”.

“Si es gente trabajadora como tú, el trato es mucho mejor y te valoran más y pagan mejor dentro de sus posibilidades. Lo mismo, respetan mejor tus

vacaciones y horarios. Y te preguntan si es posible que te quedes un poco más o cambiar algún día por otro por alguna emergencia [...] y te lo compensan, muchas veces les da apuro pedirte.” (E. María).

“Yo he trabajado en casas de gente muy alta y luego en casas normales, que necesitan el cuidado de un bebé, pero porque la madre está trabajando cuatro horas [...] y esa gente sí que te trata bien, te trata bien y encima, yo muchas veces he hecho más horas, no me importa, porque dices: jolín, es que esa situación la tengo yo... Pero cuando ya tiras para arriba, se acabó, tú ya eres un cero a la izquierda” (E. Laura)

Las trabajadoras notan cambio en cuanto al trato cuando se tratan de familias que cuentan con bastante poder adquisitivo a familias que se encuentran en una situación similar, consideran que cuando la parte empleadora procede de una clase social baja, valora más su trabajo y en consecuencia se respetan más los horarios, las vacaciones y la remuneración. Además, este escenario permite más flexibilidad, por un lado, en cuanto a alargar la jornada de trabajo por parte de las trabajadoras, y por el otro, a que la parte empleadora esté dispuesta a adaptarse también a las necesidades de la trabajadora cuando esta lo necesite: haciendo referencia, por ejemplo, al cambio de horarios, vacaciones, etc.

En cuanto a la percepción del salario, ninguna de las entrevistadas considera que el salario que reciben sea el adecuado para este tipo de puestos. No consideran que el sueldo que se percibe en el sector del hogar pueda cubrir los costes de un nivel de vida digno únicamente trabajando en el empleo doméstico. Además, las parejas actuales o anteriores de las mujeres entrevistadas suelen emplearse también en trabajos poco cualificados como la hostelería, la construcción, trabajos de seguridad y empleos de operarios en fábricas.

“Tengo una amiga que tiene varias casas, está todo el día por ahí para ganarse 1.500 euros y el corre corre, y el desgaste, y tiene hijos... hay chicas que hacen así: muchos trabajos para completar un sueldo.” (E. Juanita).

“Los salarios son demasiado bajos y no llegas a fin de mes, sobre todo si vives sola sin ningún apoyo” (E. Luisa).

En este punto, García et al. (2014) sitúa la razón de la baja remuneración del empleo doméstico en la posibilidad de que mantenerlo en estas condiciones desfavorables ayude al orden social, puesto que una mayor retribución salarial dejaría fuera de lugar a

todas las personas de limitados recursos económicos a las que les resulta indispensable contratar una trabajadora para el cuidado de niños y ancianos. Y, por el contrario, el mantenimiento del empleo doméstico de bajo coste se traduce en precariedad laboral.

Finalmente, resulta imprescindible destacar que el carácter informal del empleo doméstico incide en el futuro de las empleadas domésticas, en 2018 obtuvieron la pensión contributiva de jubilación más baja de toda la Seguridad Social<sup>8</sup>, siendo esta de 527,41 euros al mes de media anual. También se trata del sistema de la Seguridad Social que más complementos a mínimos recibe para la pensión de jubilación que se añade cuando, en la modalidad contributiva de la prestación, el importe de la pensión no alcance el mínimo fijado legalmente (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018b). Por lo que la precariedad no sólo asola a la vida laboral de las trabajadoras del hogar, esta continúa una vez llegada la jubilación.

#### 2.4. *Otras variables*

Para concluir el análisis del empleo doméstico en España, se analizará lo referente a los derechos laborales, la profesionalización y educación y la satisfacción general en el trabajo por parte de las trabajadoras entrevistadas.

##### 2.4.1. *Derechos laborales*

En cuanto a los derechos laborales para las empleadas de hogar familiar, ninguna de las entrevistadas conoce sus derechos ni ha buscado información al respecto. Saben que existen asociaciones, organizaciones y sindicatos a los que pueden acudir a obtener información, pero nunca han hecho uso de éstos. Además, todas las entrevistadas han trabajado siempre de forma irregular, sin estar dadas de alta en el sistema de la Seguridad Social.

“Si no estás asegurada... ¿a dónde te diriges? Muchas veces no sabes, yo ahora sí sé a dónde me dirijo, pero hace años no, no sé ni a donde tengo que ir, ni el convenio si existía antes no tenía ni idea [...] y las denuncias que vas a hacer ¿cómo justificas las horas? No hay una entrada, no hay una salida, es que no hay nada. Es tu palabra contra esa familia, es que tampoco sé si eso funcionaría.” (E. Laura).

---

<sup>8</sup> Exceptuando al Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

La mitad de las trabajadoras domésticas entrevistadas sienten que sus derechos laborales no se respetan, otra de ellas sostiene que no ha tenido este aspecto muy en cuenta durante su experiencia laboral y la última afirma que se le respeta pero con ciertos matices como el derecho a vacaciones o el a aumento de tareas. En cuanto a las trabajadoras que han negado el respeto de sus derechos laborales destacan, como causas, el trabajo sumergido, el derecho a vacaciones, las horas no pagadas o las vejaciones.

“Tal y como estamos, en la época que estamos, discutir es como que te manden a la calle y busquen a otra, hay mucha gente buscando trabajo.” (E. María).

#### 2.4.2. Profesionalización

En algún momento de la entrevista, todas las participantes remarcaban la sobrecarga de tareas que tiene una empleada de hogar, y que, en la mayoría de casos terminan haciendo más funciones de las que se solicitaban inicialmente sin que ello conlleve un aumento paralelo del salario.

“No, para nada, a parte que entras a trabajar por una cosa y luego empieza a salir más trabajo, más horas, igual has entrado solo para limpieza y acabas limpiando, haciendo la comida, cuidando al niño, haciendo los recados, sacando al perro... entras en bucle. Y oye, es que esto no era... ah bueno, es lo que hay... si tú necesitas el trabajo porque tienes que dar comer a tus hijos pues lo aceptas y te quedas ahí [...] pero acabas siempre haciendo más de lo que te corresponde y cobrar lo mínimo...” (E. Laura).

“Que se especificaran equis tareas, y no tener que hacer: cocina, limpieza, guardería y enfermería por el mismo sueldo.” (E. María).

Durante la entrevista a Luisa también mencionó que ella fue contratada para cuidar a una mujer de avanzada edad, una vez limpió el baño porque lo veía en mal estado y a partir de ese momento tuvo que hacerlo siempre que acudía a su trabajo. Después, le fueron añadiendo progresivamente más tareas y finalmente acabó haciendo muchas más funciones por el mismo salario.

En el empleo doméstico no existe distinción entre tareas, justificado en cierta medida en que no se exige ninguna cualificación a pesar de realizar labores de limpieza, comidas y cuidado de personas, que en ocasiones son dependientes o necesitan cuidados médicos especiales. Una empleada doméstica puede ser contratada sólo para limpiar, para

cocinar, para cuidar o para todo ello al mismo tiempo, sin que ello conlleve un salario acorde a las tareas y responsabilidades que ejecutan.

En cuanto a las trabajadoras entrevistadas, tres de ellas hacen referencia a que no pudieron tener acceso a estudios superiores o que los abandonaron debido a la situación económica en la que se encontraban, por lo que tuvieron que entrar en el mercado laboral a edades tempranas sin poder permitirse ningún tipo de formación académica. La mitad de las entrevistadas comenzaron en el mercado laboral mediante el empleo doméstico y las dos entrevistadas restantes comenzaron en la hostelería y como dependienta. En este punto, la clase social a la que pertenecen las entrevistadas guarda relación con la variable estudios en la medida en que su trayectoria profesional se ve afectada por la imposibilidad de permitirse acceso a estudios superiores.

Únicamente una de las entrevistadas recibió formación en el ámbito de la geriatría de forma previa al inicio en el empleo doméstico. El resto sostiene que no recibieron más formación que la recibida por sus familiares, principalmente madres, para el mantenimiento de su propio hogar.

#### 2.4.3. Satisfacción laboral

En lo referente a la satisfacción laboral, las trabajadoras remarcan como positivo que se trata de un trabajo que, en sus casos de trabajadoras por horas, les permite la flexibilidad necesaria para el cuidado y atención de sus propias familias. La relación de confianza, anteriormente mencionada, y el carácter irregular permiten cambios de jornadas y horarios adaptados a las necesidades familiares tanto de la parte empleadora como de la trabajadora, aunque no se debe olvidar que sigue siendo una relación desigual y la parte contratante siempre gozará de una mayor prioridad. Por otro lado, destacan como aspectos positivos las relaciones interpersonales, ya que tratar con personas termina forjando lazos afectivos que, en algunos casos, terminan formando parte de las redes de apoyo de las partes.

Sin embargo, el trato con las personas también aflora como un aspecto negativo del empleo doméstico como consecuencia de prestar los servicios en la intimidad de los hogares, generado inseguridad para las trabajadoras debido a que no existe ningún tipo de control o vigilancia y pueden llegar a darse abusos físicos y morales sin posibilidad de pedir ayuda. Además, a pesar de que obtener un salario se perciba como algo positivo,



mencionan la insuficiente remuneración que perciben por un trabajo necesario para el equilibrio familiar y su escasa valoración.

Todas las trabajadoras entrevistadas finalizan destacando la necesidad de una valoración social y normativa en el ámbito doméstico. Del mismo modo, que esa mayor valoración conlleve una remuneración que permita unos niveles de vida dignos sin tener que recurrir al pluriempleo, y que exista una mayor presión y vigilancia sobre los empleadores de personal doméstico en lo referente al efectivo cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

## V. CONCLUSIONES

Comenzando con la parte normativa del trabajo, la confianza y el lugar en el que se sitúa el puesto de trabajo (el hogar familiar) conforman las principales justificaciones del trato normativo diferente, que es sinónimo de unas condiciones laborales más agresivas para las trabajadoras caracterizadas por una ausencia de prestación por desempleo, la desprotección frente a la insolvencia del empresario y la existencia de la figura del desistimiento, que da la posibilidad al empleador de finalizar la relación laboral sin alegar ninguna causa, entre otras diferencias. Estas situaciones obligan a las trabajadoras a búsquedas de empleo urgentes que pueden dar lugar a la aceptación de empleos abusivos debido a la necesidad de contar con una fuente de ingresos inmediata ante un desistimiento imprevisto. Las situaciones abusivas quedan también olvidadas por la Inspección de Trabajo debido a la incompatibilidad con la inviolabilidad del domicilio privado, dejando la salud y seguridad de las trabajadoras sin ningún tipo de control más allá del que el empresario decida.

También quedan desprotegidas las mujeres embarazadas ya que no existe posibilidad de calificación del despido como nulo y su consiguiente reincorporación al puesto, vulnerando así el derecho a la no discriminación.

Además, la exclusión del empleo doméstico de la normativa de prevención de riesgos laborales razonada con el lugar donde se prestan los servicios no puede justificarse debido a que existen puestos de trabajo que se efectúan en los hogares como el teletrabajo a domicilio o el Servicio de Ayuda a Domicilio que se realizan dentro de una vivienda y que sí quedan incluidos en la normativa (Sanz, 2018).

Por otro lado, las negociaciones colectivas en los diferentes sectores del mercado laboral son el motor una progresiva revisión de las condiciones laborales a los ámbitos de aplicación que les conciernen. Sin embargo, el aislamiento de trabajar en un hogar particular y la variedad de situaciones en las que se encuentran los empleadores, impiden que se puedan formar grupos empresariales o de los trabajadores. Cada centro de trabajo es diferente y cada relación laboral especial que pueda existir en el empleo doméstico es, asimismo, diferente.

En cuanto a la parte social del estudio, concluiremos que el género y la etnia poseen una fuerte relevancia en el empleo doméstico a causa de los prejuicios y estereotipos asociados a estas variables en la sociedad española: un carácter femenino

estereotipado en cuanto a dedicación y solidaridad enlazado con los rasgos tradicionales y dóciles asociados a las personas de origen extracomunitario. Sin olvidar que esas mujeres e inmigrantes provienen de las clases sociales más bajas y que encuentran en el empleo doméstico la solución a la urgente necesidad de trabajar.

El envejecimiento de la población y la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, entre otros factores, ha generado una brecha en las labores de cuidados que la población autóctona no puede subsanar. Ante la falta de medidas públicas necesarias en estos aspectos y la escasa adaptación de los varones a esta nueva situación familiar, se ha optado por la contratación dentro de los hogares de una mano de obra de bajo coste: mujeres inmigrantes extracomunitarias con bajos recursos económicos, dispuestas a cubrir todos los puestos abandonados por la población autóctona rechaza por ser emblemáticos de la precariedad y poca valoración y estatus social que suponen, con el fin de lograr una mayor calidad de vida que la que poseían en sus países de origen.

Por otro lado, ha quedado en evidencia cómo en la trayectoria laboral incide su condición socioeconómica debido a que la formación académica ha quedado fuera del alcance de las trabajadoras, ya sea por no poder asumir el coste que ésta conlleva o por imposibilidad de conciliación con el empleo, un empleo que les resulta necesario para su supervivencia y la de sus familiares. En este punto, resulta evidente la discriminación a las mujeres inmigrantes de clase social baja, a los puestos con peores condiciones laborales existentes, donde unas condiciones dignas de trabajo llegan a percibir como un favor que realiza el empresario a la trabajadora.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual. *Revista Española de Sociología*(23), 29-55.
- Carrasco Bengoa, C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 39-56.
- Castelló Santamaría, L. (2009). La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español. *Revista de economía crítica*(7), 74-94.
- Cerri, C., y Alamillo-Martínez, L. (2012). La organización de los cuidados, más allá de la dicotomía entre esfera pública y esfera privada. *Gazeta de Antropología*, 28(2).
- García Sainz, C., Santos Pérez, M., y Valencia Olivero, N. (2014). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a principios del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 101-131.
- Grau Pineda, C. (2019). De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 9(2), 47-90.
- Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*(123), 87-122.
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). Obtenido de [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595)
- Madrazo García de Lomana, R. (2013). *Nuevo comportamiento laboral de las mujeres españolas: el impacto de la inmigración*. Madrid: Civitas.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018a). Obtenido de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018b). *Avance del Anuario de Estadísticas* 2018. Obtenido de <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2018/index.htm>
- Molpeceres Álvarez, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 91-113.
- Montes Berges, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Iniciación a la Investigación*, 3.
- Muñoz Comet, J. (2012). Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 115-137.
- Naciones Unidas. (2001). *Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia*. Durban. Obtenido de [https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban\\_sp.pdf](https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 en pocas palabras*. Ginebra.
- Parella Rubio, S. (2000). El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres. Los servicios de proximidad. *Papers: revista de sociología*(60), 275-289.
- Parella Rubio, S. (2004a). La interacción entre clase social, género y etnia: el reclutamiento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. *Mientras tanto*(93), 83-100.
- Parella Rubio, S. (2004b). Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(108), 179-200.
- Rey Martínez, F. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista Española de Derecho Constitucional*(84), 251-283.
- Riquelme Brevi, H. (2014). Empleo doméstico en Navarra. Reflexiones en torno a la percepción de mujeres sudamericanas inmigradas, sobre su experiencia en el ámbito del cuidado. *Universum*, 29(1), 139-152.

- Ruano Albertos, S. (2013). *El régimen jurídico de los empleados de hogar*. Barcelona: Atelier.
- Sande Pérez-Bedmar, M. d. (2011). La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*(23), 137-165.
- Sanz Sáez, C. (2018). La discriminación contra las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples. *Revista de Derecho Social*(83), 89-108.
- Serrano-Pascual, A., Artiaga-Leiras, A., y Crespo, E. (2019). El género de los cuidados. Repertorios emocionales y bases morales de la microsolidaridad. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*(166), 153-168.
- Suárez Álvarez, J., Pérez Sánchez, B., Soto Sánchez, A., Muñiz, J., y García-Cueto, E. (2011). Prejuicios, estereotipos y asignación de culpa. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 16(1), 1-12.
- Toledo González, M. P. (2013). El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado. *Trayectorias*, 15(36), 45-64.
- Trebilcock, A. (1998). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. En M. d. Social (Ed.), *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (Vol. I). Madrid.
- Vela Díaz, R. (2012). *El nuevo Régimen de las Personas Empleadas de Hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social*. Murcia: Ediciones Laborum.

**Recursos jurídicos:**

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10/11/1995.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 174, de 22 de julio de 2015, páginas 61661 a 61693.

Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. Boletín Oficial del Estado, núm. 247, de 15 de octubre de 1969, páginas 16109 a 16115.

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. Boletín Oficial del Estado, núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Boletín Oficial del Estado, núm. 277, de 17 de noviembre de 2011, páginas 119046 a 119057.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31/10/2015.

Directiva 2000/43/CE del consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

## VII. ANEXOS

### Anexo 1. Datos sobre segregación ocupacional

SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR OCUPACIONES					
Ocupación	TOTAL	Hombres	Mujeres	% Hombres	%Mujeres
91 Empleados domésticos	450,3	6,7	443,6	1%	99%
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	337,1	23,5	313,7	7%	93%
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	450,3	66,4	383,9	15%	85%
92 Otro personal de limpieza	715,2	113,2	601,9	16%	84%
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	159	28,6	130,4	18%	82%
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	585,1	133	452,1	23%	77%
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	528,1	135,9	392,1	26%	74%
52 Dependientes en tiendas y almacenes	891,9	252,1	639,8	28%	72%
21 Profesionales de la salud	724,9	205,9	519	28%	72%
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	286,4	91,7	194,7	32%	68%
00 Ocupaciones militares	114,5	101,1	13,4	88%	12%
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	33	29,7	3,3	90%	10%
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	734,4	701,4	33	96%	4%
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	210,3	203,2	7,1	97%	3%
96 Peones de la construcción y de la minería	148,4	144	4,3	97%	3%
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	266,1	260,7	5,3	98%	2%
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	308,8	303,4	5,4	98%	2%
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	333,1	328,9	4,1	99%	1%
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	548,7	542	6,7	99%	1%
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	307,4	304,3	3,1	99%	1%

**Tabla 5. Ocupaciones más masculinizadas y feminizadas según clasificación CNO-2011 de la Encuesta de Población Activa.**



**VARIABLE 1. GÉNERO (MUJER):**

1. ¿Por qué crees que sois sobre todo mujeres las que trabajáis en el empleo doméstico?
2. Como mujer y en tu trabajo, ¿te sientes mejor tratada por los hombres, por las mujeres o por ambos igual? ¿Y a qué crees que ello puede deberse?
3. Como mujer, ¿alguna vez has tenido algún problema en tu trabajo? ¿Y qué tipo de problema?
4. ¿Conoces a compañeras de trabajo que hayan tenido problemas en este sentido? ¿Y qué tipo de problemas?
5. ¿Y cómo crees que deben afrontarse este tipo de problemas? Es decir, ¿qué crees que debe hacerse en ese tipo de situaciones? (Abandonar el trabajo, denunciar, pedir ayuda a familiares, amigos y asociaciones, etc.)

**VARIABLE 2. ETNIA (INMIGRACIÓN):**

6. ¿Cuál es tu país o nacionalidad de origen?
7. ¿Qué motivos principales te hicieron decidirte a venir a España?
8. ¿Tienes intención de regresar a tu país en algún momento? ¿O preferirías quedarte en España? ¿Y por qué?
9. ¿Alguna vez has sufrido algún tipo de prejuicio, maltrato o discriminación por parte de quien te contrata por el hecho de ser inmigrante?

**VARIABLE 3. CLASE SOCIAL (CUESTIONES ECONÓMICAS):**

10. El salario que recibes en este tipo de empleos, ¿crees que es el adecuado? ¿Por qué?
11. ¿Qué salario te parecería el más adecuado o el más justo en este tipo de empleos del ámbito doméstico?
12. ¿Cómo valoras tu salario en una escala de 0 a 10 (donde 0 es el salario peor o más bajo, y 10 es el salario mejor o más alto)?
13. ¿Crees que se podría vivir con un nivel de vida digno o aceptable únicamente trabajando en el empleo doméstico? ¿Por qué?

14. Si tienes o has tenido marido o pareja estable, ¿en qué tipo de trabajos suele emplearse con más frecuencia?
15. ¿A qué clase social crees pertenecer tú y tu familia? ¿Baja, media o alta? ¿Y por qué?

#### **OTRAS VARIABLES 4:**

##### **4.1. DERECHOS LABORALES:**

16. ¿Conoces tus derechos como empleada de hogar?
17. ¿Te ha ayudado alguien a conocer tus derechos laborales? (Familia, amigos, Internet, asociaciones, etc.)
18. ¿Sientes que tus derechos laborales se respetan en tu trabajo? ¿Y por qué, o en qué sentido?
19. ¿Alguna vez has discutido sobre tus derechos laborales con quien te ha contratado? ¿Y sobre qué temas o cuestiones en concreto?

##### **4.2. EDUCACIÓN, FORMACIÓN O CUALIFICACIÓN:**

20. ¿En qué trabajaste antes de empezar en el empleo doméstico?
21. ¿Cómo aprendiste a realizar tus tareas? ¿Has recibido algún tipo de formación especial para ello?
22. ¿Te hubiese gustado estudiar y/o trabajar en otra cosa, ámbito o profesión? ¿En qué y por qué?

##### **4.3 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO:**

23. En tu opinión, ¿cuáles son los aspectos más positivos de tu trabajo?
24. ¿Y cuáles son los aspectos más negativos?

##### **CIERRE Y AGRADECIMIENTO:**

25. Por último, ¿te gustaría añadir o comentar alguna otra cuestión sobre este tema, el empleo doméstico?

¡Muchas gracias, por su tiempo y colaboración!